LE VOCABULAIRE DE LA GRH

ANALYSE COMPARATIVE DU LANGAGE DES CHERCHEURS ET DES PRATICIENS

J.-Y. DUYCK
Maître de conférences
à l'université de La Rochelle

La recherche que nous avons menée se propose de procéder au repérage du vocabulaire-clé de la fonction ressources humaines et de déterminer les pôles d'intérêts communs entre chercheurs et praticiens ainsi que, plus globalement, les thèmes centraux et les préoccupations dominantes de la fonction.
Les données proviennent de deux sources : pour les professionnels, le vocabulaire étudié est celui de 414 offres d'emploi de la fonction ressources humaines ; pour les chercheurs, l'analyse porte sur les résumés des 31 communications du 1er congrès de l'AGRH. La stastitique lexicale sert à analyser les chaînes textuelles des deux corpus.
L'étude aboutit à deux constats :
- *un accord sur l'appellation de la fonction, dénommée "fonction ressources humaines" par les deux corporations (praticiens, chercheurs) ;*
- *un contenu spécifique : malgré l'accord général sur l'intitulé de la fonction, les professionnels parlent spécifiquement de gestion du personnel, en lui donnant parfois une connotation administrative ; les universitaires se servent uniquement des termes de gestion des ressources humaines.*

L'étude penche pour l'hypothèse d'un partage des rôles, les chercheurs stimulant les praticiens, ces derniers validant les recherches et ainsi de suite.

INTRODUCTION

1 - Intérêt et objet de l'étude

La fonction ressources humaines a connu ces dernières années un essor rapide dans les entreprises et cette mutation s'est accompagnée d'une évolution de la terminologie. La dénomination gestion du personnel a ainsi cédé du terrain à celle de gestion des ressources humaines, ce changement terminologique reflétant la volonté des firmes de rénover leur gestion sociale (Besseyre des Horts, 1990).
Cette relation vocabulaire —> renouvellement de la fonction est à l'origine, lors du 1er congrès de l'AGRH, de trois communications (Brabet et Fenneteau, Duyck, Roger, 1990).
Toutes trois ont confirmé cette modification de la terminologie avec toutefois deux nuances notables :
- l'évolution est beaucoup plus lente et graduelle que prévue ;
- le lexique employé, d'un côté par les chercheurs et de l'autre par les praticiens ne fait pas encore l'objet d'un consensus complet.

La recherche que nous avons menée s'inscrit dans un continuum d'investigations autour de cette thématique. Son objectif est double :
a - procéder au repérage du vocabulaire-clé de la fonction ressources humaines ;
b - déterminer les pôles d'intérêts communs entre chercheurs et praticiens et plus globalement les thèmes centraux et les préoccupations dominantes de la fonction.

2 - La méthode

a - Les données
Le support d'observations est double :
- concernant le vocabulaire des professionnels, l'analyse porte sur les descriptions des postes et des métiers de la fonction ressources humaines relevées dans 414 offres d'emploi de l'hebdomadaire *Entreprises et Carrières* (mars 1989 - février 1990), corpus qui avait fait l'objet de l'étude "Les métiers de la fonction ressources humaines" lors du premier congrès de l'AGRH ;
- concernant le vocabulaire des chercheurs, le corpus étudié est celui des résumés (fournis par les auteurs) des 31 communications de ce même congrès ainsi que du relevé de 17 bibliographies (cf. Actes du 1er congrès de l'AGRH).

b - Le traitement des données
La statistique lexicale propose des méthodes éprouvées et complètes d'investigation des données de type textuel (cf. Lebart et Salem, 1988) (1). Pour tenir compte du champ d'application spécifique de cette étude et de l'impossibilité de réaliser des partitions sur des variables instrumentales, deux grandes catégories d'outils ont été utilisées pour étudier les chaînes textuelles au cours de ce travail : segments répétés et analyse

des concordances. Il est donc souhaitable de préciser la nature de ces traitements statistiques pour faciliter la lecture ultérieure des tableaux :

- les segments répétés sont les séquences de mots non séparées par un caractère délimiteur de séquence (par exemple ; : ? . etc.) qui apparaissent plus d'une fois dans le texte. Les comptages de segments permettent d'obtenir un inventaire des segments répétés (ISR), la juxtaposition de deux ou plusieurs ISR produisant un tableau des segments répétés (TSR) ;
- les concordances s'établissent à partir de formes-pôles sélectionnées par l'utilisateur (par exemple gestion, personnel, ressources, etc.) pour obtenir, dans l'ensemble du corpus, la liste des voisinages (expansions droite et gauche) de la forme choisie.

L'étude de l'ISR, du TSR et de certaines formes-pôles offre la possibilité de comprendre le contexte immédiat dans lequel les occurences se situent et de fournir une vision plus synthétique que celle qui résulte d'une simple lecture séquentielle des formes isolées.

3 - Le plan

Le plan suit la démarche proposée par l'analyse lexicométrique. Le comptage des formes lexicales élémentaires autorise une analyse descriptive (1re partie) qui sert ensuite de base à la sélection des termes dont on veut approfondir la connaissance grâce à l'étude de leur contexte (2e partie). La troisième partie est consacrée à la discussion de ces résultats.

1re PARTIE - ANALYSE DESCRIPTIVE

L'analyse descriptive consiste en une présentation des corpus utilisés et une étude des fréquences.

A - Présentation des corpus

L'étude des corpus lexicaux des annonces et des résumés donne les résultats suivants :

Tableau 1 - Répartition des mots dans les différents corpus

	Annonces Emploi	Résumés Congrès	Bibliographie Congrès
Total des mots	38 142	7 951	5 961
Mots distincts	2 810 (7,6 %)	1 964 (27,4 %)	1 781 (29,9 %)

Le vocabulaire des annonces emploi apparaît à priori plus réduit que celui des autres corpus. Il reste délicat, à cette étape de l'étude, d'en tirer une conclusion générale. Il est toutefois probable que, compte tenu de leur objectif précis : recruter du personnel, les professionnels aient besoin d'un vocabulaire moins étendu que les chercheurs.

B - Fréquence des formes lexicales

Par corpus et par ordre de fréquence décroissant, les formes lexicales se répartissent comme on peut le voir dans le tableau 2 (page suivante).
Si l'on considère les corpus d'annonces-emploi et de résumés — celui concernant la bibliographie s'avérant trop spécifique pour être traité à l'identique —, on peut effectuer le relevé comparatif des formes présentes et absentes dans le vocabulaire des professionnels et dans celui des chercheurs :

1 - Formes présentes et hiérarchie

- sept formes lexicales sont communes aux deux corpus : personnel, gestion, formation, fonction, humaines, ressources, entreprise ;
- le classement de cinq de ces sept formes est assez proche (situées dans les neuf plus grandes fréquences) ;
- les vocables "personnel" et "entreprise", en position 1 et 13 dans les annonces-emploi, voient leur classement s'inverser dans l'autre corpus respectivement classés 12 et 1).

2 - Formes absentes ou quasi-absentes

- les mots paie, recrutement, directeur, supérieur, administration et informatique sont totalement absents du corpus de résumés ;
- communication et relation font partie du vocabulaire courant des professionnels du recrutement, mais pas de celui des chercheurs : ces deux termes n'apparaissent qu'au-delà de la trentième position dans les résumés (tableau 2 page suivante).

Concernant les absences, il est très probable que les chercheurs ont abandonné les investigations sur la partie administrative de la fonction. Par contre, la quasi-absence des deux vocables communication et relation est assez difficile à expliquer. On peut émettre deux hypothèses à ce sujet :

- les universitaires estiment que ces termes correspondent à deux composantes-clés de la fonction sur lesquelles il n'est plus nécessaire d'effectuer de nouvelles investigations ;

Tableau 2 - Fréquence des vingt premières formes lexicales

Annonces				Résumés			Bibliographie		
1 -	personnel	683	(1,8 %)	entreprise	70	(0,9 %)	gestion	62	(1,1 %)
2 -	gestion	505	(1,3 %)	gestion	64	(0,8 %)	management	56	(0,9 %)
3 -	formation	454	(1,2 %)	humaines	39	(0,5 %)	organisation	46	(0,8 %)
4 -	expérience	363	(0,9 %)	ressources	37	(0,4 %)	Paris	43	(0,7 %)
5 -	fonction	277	(0,8 %)	formation	32	(0,4 %)	1990	43	(0,7 %)
6 -	humaines	260	(0,8 %)	fonction	31	(0,4 %)	humaines	42	(0,7 %)
7 -	paie	245	(0,6 %)	carrière	26	(0,3 %)	ressources	42	(0,7 %)
8 -	responsable	204	(0,5 %)	travail	25	(0,3 %)	1989	42	(0,7 %)
9 -	ressources	195	(0,5 %)	cadres	22	(0,3 %)	personnel	41	(0,7 %)
10 -	recrutement	189	(0,5 %)	pratiques	20	(0,2 %)	1988	41	(0,7 %)
11 -	charge	152	(0,4 %)	analyse	20	(0,2 %)	entreprise	39	(0,7 %)
12 -	poste	146	(0,4 %)	personnel	19	(0,2 %)	human	33	(0,5 %)
13 -	entreprise	145	(0,4 %)	organisation	19	(0,2 %)	éditions	31	(0,5 %)
14 -	relations	144	(0,3 %)	recherche	17	(0,2 %)	1986	27	(0,5 %)
15 -	directeur	131	(0,3 %)	évolution	14	(0,2 %)	travail	27	(0,5 %)
16 -	supérieure	124	(0,3 %)	GRH	14	(0,2 %)	career	24	(0,4 %)
17 -	administration	121	(3,2 %)	intégration	14	(0,2 %)	organizational	22	(0,4 %)
18 -	service	112	(0,3 %)	carrières	13	(0,2 %)	1987	21	(0,4 %)
19 -	communication	107	(0,3 %)	management	12	(0,2 %)	1985	20	(0,3 %)
20 -	informatique	103	(0,2 %)	organisationel	12	(0,2 %)	journal	17	(0,3 %)

- ces vocables font partie du domaine de recherche des psychosociologues, plus que des gestionnaires et seule une démarche comparative dans les deux disciplines pourrait donner une réponse réaliste.

Concernant la bibliographie, deux caractéristiques principales ressortent :
- les publications sont dans l'ensemble récentes ;
- un sabir anglo-saxon commence à toucher la discipline, résultat probable de la défaillance de la littérature française dans ce secteur et de la présence canadienne au cours de ce congrès.

Cette approche par comptage des formes lexicales les plus courantes n'autorise pas, à ce stade, une représentation synthétique des deux univers. Il est cependant possible de remarquer, autour du tronc commun de vocabulaire, une gamme de préoccupations plus "terrain" chez les recruteurs (paie, administration, recrutement, informatique, etc.) que chez les chercheurs qui semblent surtout attirés par une réflexion de type "management" (carrière, travail, GRH, etc.).
La répartition des fréquences dans les corpus rend assez probable des associations de termes : gestion et personnel chez les praticiens (positions 1 et 2 du corpus annonces) ; gestion, ressources, humaines chez les universitaires (positions 2, 3 et 4 du corpus résumés).
L'étude du contexte des formes lexicales élémentaires va permettre de s'assurer que ces termes sont regroupés comme nous le supposons. Elle fait l'objet de la deuxième partie.

2e PARTIE - RECHERCHE DES ELEMENTS DE CONTEXTE

L'inventaire des segments répétés et l'étude des formes-pôles permettent de situer chacune des formes lexicales élémentaires dans leur contexte. Le tableau lexical constitué des segments répétés au seuil de cinq (c'est-à dire apparaissant au moins cinq fois dans les énoncés) synthétise les principales observations. Il est constitué comme suit :
- les vocables, retenus en raison de leur fréquence d'apparition élevée, sont analysés par ordre d'effectif décroissant du recueil d'annonces-emploi ; il s'agit des termes personnel, gestion, formation, humaines et ressources ;
- chacune des formes lexicales précitées fait l'objet d'un tableau des segments répétés (TSR), suivi d'un commentaire ;
- le TSR est présenté d'abord par son expansion gauche (EG) c'est-à-dire par les vocables situés à gauche de la forme étudiée, puis par son expansion droite (ED) c'est-à-dire par ceux situés à droite, par ordre d'effectif décroissant.

Tableau 3 - TSR sur la forme *personnel*

Annonces (683)			Résumés (19)	
EG				
gestion du (des) personnel(s)	168	24,6 %	0	0
fonction personnel	90	13,2 %	-	-
chef du personnel	60	7,8 %	-	-
service (du) personnel	34	4,8 %	-	-
responsable du personnel	33	4,6 %	-	-
expérience de (dans) la fonction pers.	19	2,8 %	-	-
de la gestion administrative du pers.	15	2,2 %	-	-
responsable administration du pers.	14	2,0 %	-	-
de la paie et de l'administration du pers.	7	1,0 %	-	-
ED				
personnel gestion	7	1,0 %	-	-
personnel paie	7	1,0 %	-	-

La forme "personnel" ne présente pas de segments répétés au seuil de cinq dans le corpus de résumés.

Dans le recueil d'annonces, le vocable "personnel" est fortement relié à la séquence "gestion du personnel", correspondant dans une large mesure au type de tâches à effectuer ; mais ce mot sert aussi parfois à définir la nature du poste (chef, responsable). En outre, il convient de noter que la fonction d'administration du personnel est très présente dans ce dernier corpus.

L'absence de segments dans les résumés impose de recourir aux formes-pôles pour déterminer dans quel contexte le mot personnel est employé. Il est difficile de dégager des tendances sur un nombre d'occurences faibles, mais les associations suivantes sont réalisées : fonction pers., les flux de personnel, chef de pers., investissement personnel, gestion du personnel.

Tableau 4 - TSR sur la forme *gestion*

Annonces (505)			Résumés (64)	
EG				
assurer la gestion	7	1,4 %	0	0
contrôle de gestion	6	1,2 %	-	-
ED				
gestion du (des) personnel	168	33,3 %	0	0
gestion administrative	29	5,7 %	0	0
gestion des ressources humaines	28	5,5 %	22	34,4 %
gestion des carrières	20	3,9 %	12	18,7 %
gestion prévisionnelle	18	3,6 %	7	10,9 %

Comme on pouvait s'y attendre à la suite de l'analyse du tableau précédent, le segment gestion du personnel (et administrative) est majoritaire dans le corpus d'annonces et ceux de gestion des ressources humaines et de gestion des carrières prévalent nettement dans les résumés des chercheurs.

Tableau 5 - TSR sur la forme *formation*

Annonces (454)			Résumés (32)	
EG				
plan(s) de formation	25	5,5 %	0	0
actions de formation	11	2,4 %	-	-
service formation	10	2,2 %	-	-
un candidat de formation	8	1,8 %	-	-
politique de formation	7	1,5 %	-	-
responsable formation	6	1,3 %	-	-
ED				
formation supérieure	117	25,8 %	-	-
formation BTS - Bac + 2	26	5,7 %	-	-
formation - recrutement	16	3,5 %	-	-

Pour les professionnels, l'emploi du terme formation, surtout dans des annonces, correspond d'abord à un niveau de culture. Les séquences spécifiant une activité précise (plans, politique, etc.) représentent toutefois 75 citations (16,5 %) et l'usage du vocable formation sert aussi à préciser certains aspects de la fonction ou des tâches à réaliser : "...en charge de la totalité de la fonction personnel : gestion, formation, relations avec les partenaires sociaux... ; ... au sein du groupe, la gestion des effectifs, la formation, la communication interne et participera au recrutement... ; la formation qualité-méthodes ; formation sécurité", etc.

Dans les résumés, qui ne possèdent pas de segments au seuil de 5, l'analyse des formes-pôles permet de constater que l'utilisation du vocable formation n'est jamais liée à un niveau mais spécifie la nature des investissements à effectuer : "... à la communication ; ... à la gestion des carrières ; ... au management", etc.

Tableau 6 - TSR sur la forme *humaines*

Annonces (260)			Résumés (39)	
EG				
ressources humaines	193	74,2 %	35	89,7 %
relations humaines	49	18,8 %	0	0
sciences humaines	13	5,0 %	-	-

Tableau 7 - TSR sur la forme *ressources*

Annonces (195)			Résumés (37)	
EG				
directeur des ressources humaines	27	1,4 %	0	0
responsable (des) ressources humaines	20	1,0 %	-	-
ED				
ressources humaines	193	98,9 %	35	94,6 %

Les deux tableaux précédents montrent que la séquence ressources humaines constitue le segment-type des deux corpus, ces deux termes étant systématiquement associés et ceci, dans chaque recueil, avec une fréquence d'utilisation élevée. Cette séquence peut aussi servir à désigner un intitulé de métier (directeur, responsable).
L'étude des voisinages du segment "relations humaines" autorise le constat suivant : celles-ci s'avèrent, dans un cas (les annonces) "constructives..., communication..., négociation..., dialogue" ; dans l'autre (les résumés) : "école, réseau", etc.

Les deux approches que nous venons de mener (descriptive et contextuelle) ont permis de déterminer un certain nombre de points communs mais aussi de divergences dans l'articulation des discours. La troisième partie de cet exposé se propose de discuter ces résultats afin d'essayer de dégager la logique propre à chacun de ces discours.

3e PARTIE - DISCUSSION

Le vocabulaire que nous venons d'étudier s'organise autour de quatre formes lexicales : gestion, personnel, ressources, humaines et de deux séquences : gestion du personnel, ressources humaines. Ces ensembles, dans les deux catégories de textes analysés, dominent tellement les discours que deux questions viennent à l'esprit :
- s'agit-il de "réponse-robots", c'est-à-dire de réponses stéréotypées sans grande signification réelle ?
- si non, le discours proposé obéit-il, selon les locuteurs (professionnel, chercheur), à deux logiques propres, constitutives de deux univers (l'un de la réflexion, l'autre de l'action) séparés, voire totalement opposés ?

Il est une troisième voie enfin, qu'il conviendra d'explorer si les réponses aux questions précédentes ne sont pas satisfaisantes, concernant la complémentarité de ces discours.

A - Une "langue de bois" ?

La fréquence des répétitions, dans les recueils, de la séquence ressources humaines laisse à penser qu'elle fait partie d'une sorte de "paquetage" culturel de la fonction, point de passage obligé du langage, à un moment donné :
- pour les chercheurs, catégorie dans laquelle nous nous situons, il est concevable que cette séquence constitue à la fois un credo militant et le stéréotype lexical de base ; les manuels récents (Weiss, 1988 ; Peretti, 1990), mais aussi de plus anciens (Martory et Crozet, 1984 ; Desaintes, 1985) s'intitulent "Ressources Humaines" et voisinent, selon les cas, avec gestion, fonction, etc. Les DESS, à de rares exceptions, s'intitulent aussi de "Ressources Humaines".
- pour les praticiens que nous fréquentons, il est probable qu'un effet d'osmose ou de mimétisme favorise aussi l'utilisation de cette séquence, qu'il s'agisse soit d'une volonté de moderniser ses pratiques, soit d'une concession terminologique pour éviter de paraître trop "ringard".

B - Deux logiques divergentes ?

Les fréquences relevées imposent un double constat : la séquence gestion du personnel appartient au vocabulaire-type des professionnels ; celle de gestion des ressources humaines au vocabulaire-type des chercheurs. On peut affiner la comparaison comme suit :
- pour les praticiens, la gestion du personnel est encore administrative (66 citations) et peut être exercée par des chefs de personnel (60), ou des responsables de la paie et de la gestion administrative (38) ; les relations, quand elles ne sont pas humaines sont aussi "sociales", "avec le CE", "les partenaires sociaux" (31) c'est-à-dire "industrielles"— au sens traditionnel — comme on peut le lire en quatre occasions. Ce vocabulaire ne peut être retrouvé chez les universitaires ;
- pour ces derniers, la gestion des ressources humaines s'exerce au sein de l'entreprise (citation de fréquence la plus élevée), "moderne", avec toutes "les parties prenantes", dans le cadre de la "stratégie".

Doit-on donc penser, compte tenu de la nature des termes utilisés et surtout du contexte dans lequel ils sont employés, que le monde de l'université et le monde de la vie professionnelle sont — comme il est d'usage de le dire — situés aux antipodes l'un de l'autre ?

C - Deux logiques complémentaires ?

En vérité, il semble plutôt que la terminologie, plus traditionnelle d'un côté, plus moderne de l'autre occulte parfois des conceptions proches de la fonction, mais aussi qu'elle corresponde à un partage sociétal des rôles.

1 - Des conceptions souvent proches

Lors de notre précédente étude portant sur les métiers de la fonction ressources humaines (Duyck, 1990), à partir du même corpus d'annonces, il était apparu que des métiers d'appellation aussi différente que "chef du personnel" et "responsable des ressources humaines" recouvraient des missions et des profils souvent proches. Parmi les hypothèses qu'il conviendrait de vérifier, on peut émettre celle de banalisation du vocabulaire, les praticiens préférant s'en remettre à un lexique supposé commun et normalisé afin, selon eux, de désambiguïser les intitulés de métiers.

2 - Une répartition des rôles

L'idée contenue dans ce paragraphe peut se résumer très banalement comme suit : le chercheur cherche, le praticien pratique. Il est ainsi du rôle de chercheur

en gestion d'observer les firmes les plus performantes, d'identifier les raisons de leur succès, de construire une structure conceptuelle et théorique facilitant le repérage des liaisons causales et de proposer ce schéma au praticien. Ce dernier nourrit sa réflexion, puis sa pratique, de la conceptualisation du chercheur, s'il la juge pertinente. Cette nouvelle validation in vivo réactive la recherche, puis la pratique.
La question de fond est donc moins celle d'un antagonisme, que le vocabulaire traduirait, que celle d'un enrichissement mutuel, que l'usage confirme.

CONCLUSION

L'analyse lexicométrique menée sur deux catégories de discours appartenant à des gestionnaires du personnel : praticiens d'un côté, chercheurs de l'autre et aussi accessoirement sur un corpus bibliographique permet de dégager deux constats :

- un constat d'usage commun : le segment "Ressources Humaines" est le plus couramment utilisé à l'intérieur des deux corpus. Cette séquence fait l'objet d'un consensus tel qu'elle constitue le stéréotype lexical de base. Parler de fonction ressources humaines, plutôt que de fonction personnel constitue donc un fait acquis ;
- un constat de spécificité : malgré l'accord général sur l'intitulé de la fonction, la séquence gestion du personnel appartient spécifiquement au vocabulaire des professionnels ; celle de gestion des ressources humaines est un trait caractéristique du langage des chercheurs. Cette observation est d'autant plus nette que les vocables relatifs à la gestion administrative du personnel se retrouvent uniquement dans la terminologie des praticiens.

Faut-il en conclure qu'à part un consensus formel, c'est-à-dire culturel ou de mode, sur le segment ressources humaines les deux univers s'ignorent et travaillent de façon parfaitement étanche ? Rien n'est moins sûr et l'étude penche pour l'hypothèse de partage des rôles, les universitaires stimulant les praticiens ; ces derniers mettant en œuvre, avec la prudence nécessaire à la pérennité des affaires — et donc avec un effet retard obligé —, les propositions des premiers ; puis leur proposant, in vivo, de nouveaux champs d'investigation.

Cette coopération itérative — si elle est vérifiée — constitue une base saine de travail et d'enrichissement mutuel.

NOTE

1 Le logiciel SPAD. T est la propriété de l'ESC Poitiers.

BIBLIOGRAPHIE

BEYSSERE des HORTS C. H. (1990) - *Vers une gestion stratégique des Ressources Humaines*, Ed. d'Organisation.
BRABET J. et FENNETEAU, H. (1990) - *La fonction Personnel : évolutions et différenciations* - in Perspectives de l'entreprise et recherche en GRH - Les défis des années 1990 - Actes du 1er congrès de l'AGRH, Bordeaux, 129-142.
DESAINTES J. (1985) - *Gestion des Ressources Humaines*, Labor - Nathan.
DUYCK J.-Y. (1990) - *Les métiers de la fonction Ressources Humaines : appellations, missions, profils* - in Perspectives de l'entreprise et recherche en GRH - Les défis des années 1990 - Actes du 1er congrès de l'AGRH, Bordeaux, 143-155.
LEBART L. et SALEM A. (1988) - *Analyse stastitique des données textuelles*, Dunod.
MARTORY B. et CROZET D. (1984) *Gestion des Ressources Humaines*, Nathan.
PERETTI J. M. (1990) - *Ressources Humaines*, Vuibert, Paris, 573 p.
ROGER A. (1990) - *De la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines - une analyse de l'évolution de la fonction Personnel à travers les offres d'emploi* - in Perspectives de l'entreprise et recherche en GRH - Les défis des années 1990 - Actes du 1er congrès de l'AGRH, Bordeaux, 91-106.
SPAD.T *Système Portable pour l'Analyse de Données Textuelles, manuel d'utilisation*, CISIA Ed. Saint-Mandé, 1987, 152 p.
WEISS D. et coll. (1988) - *La fonction Ressources Humaines*, Ed. d'Organisation.